

Chi è classe dirigente in Italia
daniele.checchi@unimi.it

Da Aristotele in avanti, passando per Pareto, è comunemente riconosciuto che una selezione delle classi dirigenti fondata su principi meritocratici (la scelta dei migliori) produce effetti di buon governo di cui beneficia l'intera collettività. Può pertanto essere interessante andare a confrontare come diversi paesi selezionano le proprie élites. Se adottiamo una definizione di classe dirigente limitata a organi di governo, dirigenti amministrativi e giudiziari della pubblica amministrazione, imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende private, riscontriamo che il nostro paese presenta una quota di popolazione appartenente alle classi dirigenti del tutto in linea con altri paesi europei. Secondo i dati dell'indagine EUSILC (*European Statistics on Income and Living Conditions*, condotta da Eurostat nel 2005) le classi dirigenti sarebbero pari al 3.3% in Italia, 3.2% in Germania e 5.4% in Francia, mentre esse salirebbero al 12.5 in Gran Bretagna, in quest'ultimo caso probabilmente indicativo del ruolo centrale esercitato dalla piazza di Londra nell'economia globale. Grazie alla disponibilità dei dati individuali forniti da questa indagine, è possibile fornire una radiografia più dettagliata di chi siano gli appartenenti a queste classi. Innanzitutto non sono necessariamente più vecchi del resto della popolazione: mentre in Italia l'età media delle classi dirigenti supera di 3 anni e mezzo l'età media del resto della popolazione, una situazione opposta si verifica in Francia o in Gran Bretagna, dove i membri delle classi dirigenti sono leggermente più giovani del resto della popolazione. Come conseguenza della maggior incidenza di ultrasessantenni (9% del totale) e della minor incidenza di giovani meno che trentenni, la classe dirigente italiana risulta essere la più vecchia fra quelle di questi quattro paesi; a seguire, in ordine progressivo di anzianità, si trovano la classe dirigente tedesca, francese e quella inglese, che in media risulta essere di 3 anni più giovane.

Una seconda caratteristica delle classi dirigenti domestiche è il basso livello di istruzione in confronto con gli altri paesi: in Italia solo il 31% delle élites è laureato, contro il 51% degli inglesi, il 58% dei francesi e il 65% dei tedeschi. Questo può in parte essere collegato al più basso livello di scolarizzazione degli italiani, specialmente in riferimento alle generazioni più anziane. Ma sicuramente è anche dovuto alla minor richiesta di credenziali educative per l'accesso a molte professioni, incluse quelle apicali. Infine la terza caratteristica che si può considerare è la distribuzione dei generi. In Italia la quota di donne nelle classi dirigenti è pari ad un quarto (24%), contro l'un terzo di francesi (33%) e inglesi (36%).

Queste tre caratteristiche (anzianità, istruzione e genere) ci forniscono congiuntamente indizi sul processo di selezione delle élites nel nostro paese. In Italia l'età fa premio sull'istruzione, e si premia smisuratamente il genere maschile. Entrambe le caratteristiche rimandano ad una struttura sociale arcaica, in cui l'anziano era depositario di conoscenza in quanto essa coincideva con l'esperienza della vita pubblica, aperta principalmente (se non esclusivamente) ai maschi. Ma in una società moderna, in cui l'acquisizione di conoscenze passa principalmente attraverso il sistema formativo, dove le donne hanno tassi di partecipazione e di successo più elevati di quelli degli uomini, sembra esistere un scollamento tra domanda di partecipazione e selezione all'ingresso nelle classi dirigenti. L'esperienza e l'anzianità come meccanismi di selezione premiano l'esistenza di relazioni interpersonali, a scapito del riconoscimento oggettivo dei meriti individuali. In questo sistema la risorsa più importante consiste nell'appartenenza ad una rete relazionale, sia essa quella di una dinastia, di una organizzazione o di un partito. A questo modello di selezione delle classi dirigenti, che emerge dai dati, fa da riscontro un sistema formativo superiore che non ha caratteristiche selettive, e non è quindi in grado di segnalare le capacità individuali. L'Italia si caratterizza infatti per l'assenza di serbatoi di formazione delle élites quali per esempio le *grandes écoles* in Francia oppure i centri di formazione del gentleman inglese sul modello Oxbridge per il Regno Unito. Come ha scritto Sapelli in un saggio pubblicato qualche anno fa, la mancanza di specifici centri di formazione, insieme al venir meno del ruolo formativo storicamente svolto dai partiti di massa, ha contribuito al declino della classe dirigente italiana, sempre più focalizzata su istanze particolaristiche, e sempre meno rivolta al perseguimento dell'interesse generale e alla visione complessiva del benessere della società.

Sia nell'ambito politico che economico, la selezione della classe dirigente appare quindi operare principalmente attraverso meccanismi di cooptazione e/o relazionali piuttosto che tramite meccanismi di mercato basati sul merito. Appare allora coerente che la raccomandazione ricopra un ruolo precipuo tra le modalità d'ingresso nell'occupazione. Mentre in sistemi diversi dal nostro essa svolge un utile ruolo di segnalazione in quanto coinvolge la reputazione del segnalatore, nel nostro sistema diventa un meccanismo di rafforzamento di una rete relazionale autoreferenziale, cui appartiene sia il raccomandante, che il raccomandato.

È difficile dire se un cambiamento sia prevedibile, e se questo possa essere ipotizzato a tempi brevi. Certamente esso può essere favorito dal rafforzamento della capacità di segnalazione delle credenziali formative. Un sistema universitario che sia in grado di fornire una valutazione credibile delle capacità individuali può sicuramente contribuire a rafforzare una selezione maggiormente meritocratica delle classi dirigenti.

Per chi vuole saperne di più può vedere la voce *Scuola e della formazione delle classi dirigenti*, scritta con Silvio Redaelli, nell'opera *Treccani Terzo millennio*, a cura di Tullio Gregory, 2008.